Dosarul nr. 3a-900/24; (2-22129189-02-3a-14082024)
Prima instanță: Judecătoria Chișinău sediul Râșcani (judecător Ciumac Vitalii)

D E C I Z I E

06 mai 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

în componența:
Președintele completului, judecătorul Mîra Ghenadie
Judecătorii Bostan Angela și Dașchevici Grigore
Grefier Papuc Daniela

examinând în ședință publică apelul depus de Inspectoratul de Stat al Muncii, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani din 22 noiembrie 2023,

în cauza de contencios administrativ la acțiunea înaintată de ÎS „Poșta Moldovei" către Inspectoratul de Stat al Muncii, terț Surdu Liudmila, privind anularea procesului-verbal de control nr.ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022

c o n s t a t ă:

Pretențiile reclamantului:

La 02 septembrie 2022 ÎS „Poșta Moldovei" a înaintat o cerere de chemare în judecată împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii (în continuare ISM), terț Surdu Liudmila, solicitând anularea procesului-verbal de control nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022, întocmit în urma unei petiții depuse de fosta angajată Surdu Liudmila.

Potrivit reclamantei, terțul Surdu Liudmila a deținut anterior funcția de șefă a Serviciului Comercial și de Aprovizionare în cadrul Centrului de Poștă Bălți, fiind ulterior transferată succesiv în funcții de specialist în cadrul Serviciului Exploatare și apoi în cadrul Serviciului Operațiuni Poștale. Deși denumirea funcțiilor s-a modificat, activitatea prestată a rămas constantă, constând în vânzarea și comercializarea produselor poștale – activitate aflată în declin.

În acest context, Consiliul de Administrație al ÎS „Poșta Moldovei" a decis excluderea funcției respective din statele de personal începând cu 01.05.2022. Ulterior, angajatei i s-a propus transferul în altă funcție – casier superior – propunere respinsă. Ca urmare, prin Ordinul nr. 323p din 27.06.2022 și în conformitate cu art. 86 lit. c) din Codul Muncii, angajata a fost concediată pe motiv de reducere a statelor de personal.

Inspectoratul de Stat al Muncii (în continuare ISM) a inițiat un control inopinat în baza petiției depuse de Surdu Liudmila și a emis un proces-verbal în care a constatat presupuse nereguli juridice și economice privind legalitatea concedierii, încălcarea dreptului preferențial la menținerea în funcție, nerespectarea principiului egalității de tratament și discriminare salarială.

Reclamanta respinge în totalitate concluziile ISM, invocând lipsa temeiului legal pentru afirmațiile formulate.

În argumentarea poziției sale, a invocat următoarele argumente.

Legalitatea reducerii funcției: Aceasta a fost realizată în temeiul unei decizii adoptate de organul competent – Consiliul de Administrație – și a Ordinului de aprobare a noilor state de personal (nr. 20SP din 11.04.2022). Întrucât funcția de specialist (operațiuni poștale) nu mai figurează în schema de personal aplicabilă din 01.05.2022, desfacerea contractului individual de

muncă este justificată.

Inaplicabilitatea art. 183 Codul muncii: Nu se putea vorbi despre un drept preferențial la menținerea în funcție, întrucât a fost redusă o singură funcție, ocupată exclusiv de Surdu Liudmila, fără existența altor angajați comparabili în aceeași funcție.

Respectarea principiului egalității și nediscriminării: Reclamanta subliniază că diferențele de funcție și atribuții între Surdu Liudmila și ceilalți angajați (specialiști categoria II și III) justifică diferențele de salarizare, în conformitate cu art. 8 alin. (2) Codul Muncii și cu prevederile Convenției OIM nr. 111. Activitatea prestată de Surdu Liudmila era semnificativ diferită și nu implica responsabilitățile operaționale sau de coordonare asumate de ceilalți specialiști.

Legalitatea procesului decizional: Actele administrative invocate de reclamantă sunt emise cu respectarea normelor legale privind organizarea și modificarea statelor de personal, astfel că nu pot fi anulate pe motive de formă sau interpretări nefondate.

În concluzie, ÎS „Poșta Moldovei" consideră că Procesul-verbal de control întocmit de ISM, este vădit ilegal, fiind fundamentat pe interpretări eronate ale normelor legale, pe fapte prezentate trunchiat și fără susținere probatorie.

Prin urmare, solicită instanței de judecată anularea acestuia în integralitate.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani din 22 noiembrie 2023, acțiunea în contencios administrativ înaintată de ÎS „Poșta Moldovei" a fost admisă, fiind anulat procesul-verbal de control din 04.08.2022, emis de Inspectoratul de Stat al Muncii cu nr.ISM-2022-PV-62771, ca ilegal.

Solicitarea apelantului:

La 06 decembrie 2023 Inspectoratul de Stat al Muncii a contestat cu apel hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani din 22 noiembrie 2023, solicitând casarea hotărârii primei instanțe, cu pronunțarea unei noi decizii prin care acțiunea să fie respinsă.

Argumentele părților:

În motivarea apelului declarat, apelantul a invocat că prima instanță eronat a conchis asupra temeiniciei revendicărilor formulate în cererea de chemare în judecată și neîntemeiat a anulat actul administrativ contestat.

În acest sens, menționează că ÎS „Poșta Moldovei" a încălcat norma legală prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Mai atrage atenția asupra faptului că angajatorul ÎS „Poșta Moldovei" nu a respectat dispoziția legală, prevăzută de art. 183 Codul muncii, care statuează că, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate mai înaltă.

Comunică că inspectorul de muncă responsabil de realizarea controlului, a constatat încălcarea de către angajatorul ÎS „Poșta Moldovei" a prevederilor art. 10, art. 140, art. 68 Codul muncii, astfel încât, procesul-verbal de control nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022 este motivat în drept și în fapt, iar procedura de control executată în privința angajatorului ÎS "Poșta Moldovei" s-a finalizat cu respectarea condițiilor impuse prin art. 28 din Legea 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, astfel încât concluzionează despre lipsa unui temei legal pentru anularea procesului-verbal de control nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022.

Poziția participanților la proces în cadrul ședinței de judecată a instanței de apel:

În cadrul ședinței de judecată, reprezentantul intimatei ÎS „Poșta Moldovei", Șiman Ion a solicitat respingerea apelului și menținerea hotărârii primei instanțe.

Reprezentantul apelantului Inspectoratul de Stat al Muncii și terțul Surdu Liudmila în ședința de judecată nu s-au prezentat din motive necunoscute instanței, procedura citării legale fiind respectată, din care considerente Completul judiciar a dispus examinarea cauzei în lipsa părților neprezente legal citate.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind participantul prezent în cadrul ședinței de judecată, studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru consideră că apelul este admisibil, însă este neîntemeiat și urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii primei instanțe din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 236 alin. (1) din Codul administrativ, instanța de apel examinează din oficiu admisibilitatea apelului.

Astfel, în conformitate cu prevederile art. 232 alin. (1) din Codul administrativ, apelul se depune la instanța de judecată care a emis hotărârea contestată în termen de 30 de zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, dacă legea nu stabilește un termen mai mic.

Totodată, în conformitate cu prevederile art. 232 alin. (2) din Codul administrativ, motivarea apelului se prezintă la instanța de apel în termen de 30 de zile de la data notificării hotărârii motivate. Dacă se depune împreună cu apelul, motivarea apelului se depune la instanța de judecată care a emis hotărârea contestată.

Din actele cauzei rezultă că dispozitivul hotărârii a fost pronunțat la 22 noiembrie 2023, apelul nemotivat fiind depus la 06 decembrie 2023, hotărârea motivată a fost comunicată apelantului la 27 iunie 2024, iar apelul motivat a fost înregistrat la 22 iulie 2024, circumstanțe în care instanța de apel constată că cererea de apel trece testul admisibilității, instanța de apel urmând să examineze cauza în fond.

În conformitate cu art. 240 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, examinând cererea de apel, instanța de apel adoptă una dintre următoarele decizii: respinge apelul […].

Potrivit art. 219 alin. (1)-(4) din Codul administrativ, instanța de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declarațiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanți.

Instanța de judecată depune eforturi pentru înlăturarea greșelilor de formă, explicarea cererilor neclare, depunerea corectă a cererilor, completarea datelor incomplete și pentru depunerea tuturor declarațiilor necesare constatării și aprecierii stării de fapt. Instanța de judecată indică asupra aspectelor de fapt și de drept ale litigiului care nu au fost discutate de participanții la proces.

Instanța de judecată nu are dreptul să depășească limitele pretențiilor din acțiune, însă, totodată, nu este legată de textul cererilor formulate de participanții la proces.

Conform jurisprudenței CtEDO, instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, pornind de la aprecierea rolului determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze doar la însușirea motivelor și concluziilor date de instanța inferioară. (Hirro Balani vs Spania, nr. 18064/91 din 09 decembrie 1994 §27; Georgiadis vs Grecia nr. 21522/93 din 29 mai 1997 §43).

În cadrul examinării cauzei s-a stabilit cu certitudine că, între ÎS „Poșta Moldovei” și terțul Liudmila Surdu au fost stabilite relații de muncă, materializate prin contractul individual de muncă nr.42 din 12.06.2012, ulterior fiind semnate inclusiv acordurile adiționale nr.42/12-69 la 06.10.2026; nr.42/12-9 la 01.02.2017 (f.d.14,19-20).

ÎS ”Poșta Moldovei” la 11.04.2022 a emis Ordinul nr. 20sp cu privire la punerea în aplicare a statelor de personal a ÎS „Poșta Moldovei”, în anexă fiind aprobate statele de personal

pentru sucursala Bălți (f.d.26-28)

Actele cauzei mai denotă că, angajatorul ÎS ”Poșta Moldovei” la 26.04.2022 a propus terțului Surdu Liudmila transferul la funcția de casier superior, casa principală, ofertă care a fost refuzată de terț la aceeași dată (f.d.21).

La data de 27.04.2022, în temeiul Ordinului nr.200p, ÎS ”Poșta Moldovei” a preavizat în temeiul art.184 alin.(1) lit. a), alin.(2), art.88 din Codul Muncii pe dna Surdu Liudmila, specialist (operațiuni poștale) cu privire la intenția de a desface contractul individual de muncă în temeiul art.86 lit. c) din Codul Muncii – reducerea numărului sau statelor de personal din unitate, ordinul fiind adus la cunoștință terțului la 27.04.2022 (f.d.23).

La 04.05.2022 Comitetul Sindical din cadrul CP Bălți și-a expus opinia consultativă nr.348 în vederea concedierii dnei Surdu Liudmila, constatând că procedura în privința acesteia a fost respectată (f.d.24).

Prin urmare, în temeiul Ordinului nr. 323p din 27.06.2022, au fost încetate relațiile de muncă cu doamna Surdu Liudmila, în temeiul art. 86 alin.(1) lit. c) din Codul muncii, începând cu data de 27 iunie 2022, cu achitarea tuturor drepturilor salariale, inclusiv: compensație pentru 58 zile nefolosite de concediu de odihnă anual pentru perioada 28.08.2020 - 27.06.2022 și acordarea ajutorului material pentru perioada anilor 28.02.2021 - 27.06.2022 în conformitate cu pct. 8,9 lit. b) din Contractul colectiv de muncă al ÎS Poșta Moldovei nr. 50/22 din 21.07.2020, în mărime proporțională timpului efectiv lucrat (f.d.25).

Potrivit petiției nr.S-1009/22 din 29.06.2022, Surdu Liudmila a solicitat Inspectoratului de Stat al Muncii să fie verificată corectitudinea concedierii sale din funcția deținută la ÎS „Poșta Moldovei”, cât și corectitudinea calculării salariului pentru lunile mai-iunie 2022 (f.d.4 dosar administrativ).

Conform Procesului-verbal de control seria/nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022, Inspectoratul de Stat al Muncii în urma examinării documentelor prezentate de ÎS ”Poșta Moldovei”, a constatat următoarele încălcări:

1. Angajatorul a decis să o concedieze pe salariata Surdu Liudmila în legătură cu reducerea funcției de specialist (operațiuni poștale) 1 unități, din statele de personal conform art.86 alin.(1) lit. c) din Codul Muncii, fără a emite un Ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal, prin ce a încălcat prevederile art.88 alin.(1) lit. a) din Codul Muncii;

2. Angajatorul nu a aplicat dreptul preferențial de menținerea la lucru, pentru stabilirea persoanelor care trebuiau să fie reduse din funcția de specialist (operațiuni poștale), prin ce a încălcat prevederile art.183 alin.(2) din Codul Muncii (f.d.10-11).

Nefiind de acord cu actul emis, la 02 septembrie 2022 ÎS „Poșta Moldovei” a înaintat o cerere de chemare în judecată împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii (în continuare ISM), terț Surdu Liudmila, solicitând anularea procesului-verbal de control nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022, întocmit în urma petiției depuse de fosta angajată Surdu Liudmila.

Fiind învestită cu examinarea cauzei în fond, prima instanță a constatat temeinicia revendicărilor formulate în acțiune, fiind anulat Procesul-verbal de control seria/nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022.

În dezacord cu soluția primei instanțe, Inspectoratul de Stat al Muncii a contestat cu apel hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani din 22 noiembrie 2023, solicitând casarea hotărârii primei instanțe, cu pronunțarea unei noi decizii, prin care acțiunea să fie respinsă.

Verificând legalitatea hotărârii contestate în raport cu prevederile legale aplicabile la caz și criticile aduse în apel, Colegiul judiciar consideră justă concluzia instanței de fond despre

temeinicia acțiunii reclamantei, soluția fondului având la bază cumulul dovezilor administrate în cadrul dezbaterilor judiciare, cărora le-a fost dată aprecierea juridică cuvenită.

Completul judiciar reiterează că, în speță, obiect al controlului judecătoresc constituie procesul-verbal de control nr. ISM-2022-PVC-62771 din 04.08.2022, întocmit de Inspectoratul de Stat al Muncii în urma unei petiții depuse de fosta angajată Surdu Liudmila.

În contextul pretențiilor deduse judecății, Completul judiciar reține că în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr.140 din 10.05.2001, Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori.

În accepțiunea art.4 alin.(1) din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art. 3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă; b) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă; c) oferă, la solicitare, asistență metodologică în procesul de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate în aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă; d) acordă, la solicitare, consultanță gratuită angajatorilor și salariaților pe domeniul de competență; e) exercită alte atribuții prevăzute de lege; l^1) realizează supravegherea și controlul activității agențiilor private și a intermediarilor nelicențiați care desfășoară activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova.

În virtutea prevederilor exprese statuate la art.8 alin.(1) din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în exercițiul funcțiunii, inspectorul de muncă, la prezentarea legitimației de serviciu, este în drept: a) să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție; b) să solicite și să primească de la angajator actele și informațiile necesare controlului; c) să solicite și să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori și salariați; d) să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor.

Conform art.11/1 alin.(1) din Legea citată, controlul de stat asupra respectării actelor normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă reprezintă totalitatea acțiunilor organizate și realizate de Inspectoratul de Stat al Muncii sub formă de verificare, evaluare și/sau analiză la fața locului și/sau prin solicitare directă de la angajatori prin poștă, inclusiv prin poșta electronică, sau prin telefon de a prezenta documentația și alte informații pe care aceștia, în virtutea legii, sunt obligați să le posede. (3) controlul de stat asupra respectării actelor normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă are următoarele scopuri: a) verificarea modului în care angajatorii respectă actele normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă; (4) controlul asupra respectării actelor normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă se realizează prin control planificat sau prin control inopinat.

Nu în ultimul rând, instanța de apel consideră necesar de a menționa că potrivit art.10 alin.(2) Codul muncii, angajatorul este obligat: b^1) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de prezentul Cod.

Cu referire la cazul dedus judecății, Completul judiciar atestă că terțul Surdu Liudmila a

activat și a deținut funcția de șef al Serviciului Comercial și de Aprovizionare în cadrul Centrului de Poștă Bălți până la data de 06.10.2016, în baza contractului individual de muncă nr. 42 încheiat între părți la 12.06.2012 (f.d.14). La 06.10.2016, în baza Acordului suplimentar nr.42/12-69, contractul individual de muncă nr.42 din 12.06.2012 a fost modificat, Surdu Liudmila fiind numită în funcția de specialist Serviciul Exploatare (f.d.19), iar prin Acordul suplimentar nr.42/12-9 din 01.02.2017 la contractul individual de muncă, Surdu Liudmila a fost numită în funcția de specialist (operațiuni poștale) (f.d.20).

Din actele cauzei se mai reține că, la 11.04.2022, de către ÎS ”Poșta Moldovei” a fost emis Ordinul nr.20sp cu privire la punerea în aplicare a statelor de personal al ÎS ”Poșta Moldovei”, în anexă fiind aprobate statele de personal pentru sucursala Bălți (f.d.26).

Din conținutul acestuia, rezultă că funcția deținută anterior emiterii ordinului menționat supra, de către Surdu Liudmila, de șef al Serviciului Comercial și Aprovizionare în cadrul Centrului de Poștă Bălți, nu se mai regăsește în statele de personal pentru unitatea din Bălți, începând cu 01.05.2022.

La acest capitol, Colegiul notează că în accepțiunea art.183 Codul muncii, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități; b) salariații în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător; c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova; h) inventatorii; i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl; j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986 - 1990; k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211); l) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă. (3) În cazul când unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Instanța de apel remarcă că, la 26.04.2022 ÎS ”Poșta Moldovei” a propus terțului Surdu Liudmila transferul în funcția de casier superior, Casa principală, în cadrul aceleași unități - Centrul de Poștă Bălți, această propunere fiind respinsă și în acest context, prin Ordinul nr.200p din 26.04.2022 Surdu Liudmila a fost preavizată despre intenția angajatorului de a desface contractul individual de muncă în temeiul art.86 lit. c) Codul muncii (f.d.22).

În baza Ordinului nr.323p din 27.06.2022, Surdu Liudmila a fost concediată din funcția de specialist (operațiuni poștale) în temeiul art.86 lit. c) Codul muncii - reducerea numărului sau statelor de personal din unitate, fiindu-i achitate toate drepturile salariale.

La 04.08.2022 Inspectoratul de Stat al Muncii a întocmit Procesul-verbal de control nr.ISM-2022- PVC-67771, în temeiul petiției nr.27/07 din 05.07.2022 depuse de Surdu

Liudmila.

Raportând prevederile legale pre-citate, la circumstanțele de fapt ale cauzei, Colegiul consideră justă concluzia primei instanțe privind netemeinicia constatărilor Inspectoratului de Stat al Muncii, expuse în conținutul Procesului-verbal de control nr.ISM-2022- PVC-67771 și în acest context, va atrage atenție la următoarele aspecte relevante și importante, pentru justa soluționare a prezentei cauze.

Cu referire la constatarea înserată la pct. 2 din Procesul-verbal enunțat, potrivit căreia, angajatorul la concediere nu a ținut cont de dreptul preferențial, încălcând astfel prevederile art. 183 alin.(2) Codul Muncii, Colegiul judiciar atestă că reglementările la care a făcut referire Inspectoratul de Stat al Muncii, la caz nu sunt aplicabile, or, art. 183 Codul Muncii reglementează expres procedura și condițiile determinării dreptului preferențial la menținerea în serviciu, în cazul reducerii mai multor persoane din numărul sau a statelor de personal.

Sub acest aspect, Colegiul reține că în speță, Consiliul de Administrație al Î.S. „Poșta Moldovei" a decis reducerea unei singure funcții în cadrul secției Serviciu Operațiuni Poștale CP Bălți – și anume, funcția de specialist (operațiuni poștale), funcție deținută exclusiv de către doamna Surdu Liudmila.

În mod corespunzător, circumstanțele enunțate mai sus denotă fără echivoc că angajatorul ÎS „Poșta Moldovei" nu avea față de cine aplica criteriile de selectare aferente dreptului preferențial.

Cât privește constatarea din punctul 3 al Procesului-verbal de control, prin care s-a invocat că Î.S. „Poșta Moldovei" ar fi încălcat prevederile art. 10 alin. (2) lit. b^1) din Codul muncii, Colegiul învederează că potrivit dispozițiilor legale menționate, angajatorul are obligația de a aproba și/sau modifica statele de personal ale unității în condițiile stabilite de Codul muncii.

Colegiul precizează la acest capitol că, prin Convenția colectivă (nivel național) nr.12 din 09.07.2012, a fost aprobat formularul statelor de personal și a fost recomandat angajatorilor de a-l utiliza la întocmirea actelor referitor la personal.

În acest sens, Colegiul reține că în conformitate cu prevederile exprese ale art. 10 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, Î.S. „Poșta Moldovei" aprobă anual statele de personal, fapt confirmat atât prin modificările operate în statele de personal pentru anul 2022, în baza Deciziei Consiliului de Administrație al Î.S. „Poșta Moldovei", cât și prin Ordinul nr. 20SP din 11.04.2022 privind schema de încadrare și salarizare a Î.S. „Poșta Moldovei" începând cu data de 01.05.2022 – act asupra căruia a formulat plângere doamna Liudmila Surdu.

Din actele cauzei rezultă că terțul Liudmila Surdu a invocat, de asemenea, faptul că angajatorul Î.S. „Poșta Moldovei" nu i-ar fi asigurat o remunerare egală pentru o muncă egală cu a altor salariați, încălcând astfel principiul egalității în drepturi a tuturor angajaților. În acest sens, Inspectoratul de Stat al Muncii a concluzionat că, în speță, au fost încălcate prevederile art. 8 alin. (1), art. 10 alin. (2) lit. g), art. 68 alin. (1) și art. 140 alin. (2) din Codul muncii.

Colegiul reiterează că alegațiile invocate nu au fost susținute prin probe pertinente în cadrul controlului inopinat desfășurat la Î.S. „Poșta Moldovei", concluziile autorității de resort fiind astfel neîntemeiate. Or, într-adevăr, Inspectoratul de Stat al Muncii nu a explicat în mod concret în ce mod Î.S. „Poșta Moldovei" nu ar fi asigurat o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală, în condițiile în care funcția exercitată de terț nu este echivalentă cu cea a altor salariați, lipsind așadar condițiile identice necesare comparabilității și justificând un tratament diferențiat.

Nu în ultimul rând, Colegiul menționează că în accepțiunea art. 137 Codul muncii, (1) angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la

salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă. (2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.

În lumina celor expuse anterior, Colegiul susține poziția primei instanțe, potrivit căreia, constatările autorității pârâte, consemnate în cuprinsul procesului-verbal de control nr. ISM-2022-PV-62771 din 04.08.2022, nu au un temei factologic și juridic, astfel că instanța de fond a dispus în mod corect anularea integrală a actului administrativ menționat, întrucât concluziile acestuia se întemeiază pe o interpretare eronată a cadrului legal aplicabil.

Completul specializat va respinge ca neîntemeiat argumentul apelantului potrivit căruia hotărârea primei instanțe ar fi lipsită de temei. Or, analizând conținutul hotărârii atacate, instanța de control judiciar constată că aceasta este legală și temeinică, fiind întemeiată pe o corectă interpretare și aplicare a normelor de drept material și procesual. Instanța de fond a realizat o analiză pertinentă a probatoriului administrat, a stabilit în mod corespunzător circumstanțele relevante cauzei, a calificat în mod just raportul juridic dedus judecății și a oferit o motivare clară și completă a soluției pronunțate.

Celelalte argumente invocate de apelant în susținerea poziției sale nu pot fi reținute de instanța de apel, întrucât acestea contravin celor deja analizate anterior și vizează aspecte de fapt constatate și clarificate în mod corespunzător de prima instanță. Soluția instanței de fond s-a întemeiat pe un cumul de probe administrate cu respectarea dispozițiilor procedurale, apreciate în mod obiectiv și corelate cu normele de drept material incidente.

În consecință, instanța de apel reține, prin prisma jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, în special cauza *Rebait și alții c. Franței*, că art. 6 par. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale nu impune obligația motivării detaliate a unei decizii prin care instanța de control judiciar, întemeindu-se pe dispoziții legale clare, respinge un recurs sau o cale de atac ca fiind vădit nefondată ori lipsită de șanse reale de succes.

Astfel, întrucât argumentele apelantului se dovedesc nefondate și au fost contracarate în integralitate prin considerentele expuse anterior, în cauză nu se regăsesc temeiuri legale care să justifice casarea hotărârii atacate.

În consecință, instanța constată că apelul declarat este în întregime nefondat și urmează a fi respins. Din considerentele expuse anterior și având în vedere că instanța de fond a elucidat pe deplin circumstanțele cauzei, a aplicat corect normele de drept material și a pronunțat o hotărâre legală și temeinic motivată, cu respectarea normelor de procedură, Colegiul reține că cererea de apel este neîntemeiată, motiv pentru care urmează a fi respinsă iar hotărârea primei instanțe menținută.

În conformitate cu art. 240 alin. (1) lit. a) Codul administrativ, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,

D E C I D E:

Se respinge apelul depus de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Râșcani din 22 noiembrie 2023.

Decizia este executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată la Curtea Supremă de Justiție cu recurs în termen de două luni.

Președintele ședinței, judecător Mîra Ghenadie

Judecătorii Bostan Angela

Dașchevici Grigore